



Syndicat National Force Ouvrière  
des Cadres des Organismes Sociaux

La lettre de la

# Michodière

Le 9 juin 2016  
N° 22 - 2016

Bulletin d'information hebdomadaire édité par le SNFOCOS

## SOMMAIRE

### Page 1 :

TRAM...

TRANSPARENCE

### Page 2 :

Circulaire

Confédérale du 3 mai  
2016

### Page 3 :

Déclaration FO Caisse  
Primaire d'Assurance  
Maladie

### Page 4 :

UCANSS – Réunion  
ARS du 2 juin 2016  
Verbatim  
questionnaire  
SNFOCOS

### Pages 5 et 6 :

Forfait Jours  
Jurisprudence

### Page 6 :

Manifestation  
nationale du 14 juin  
2016



## TRAM ... TRANSPARENCE

A l'occasion, le 1er juin 2016, de la R.P.N. Complémentaire Santé, le Secrétaire Général du SNFOCOS a alerté l'UCANSS et la CNAMTS sur les conditions de mise en œuvre, dans les CPAM, du Travail en Réseau de l'Assurance.

### Que se TRAM-t-il dans le dos des agents et des cadres ?

Le 11 février 2016, N. REVEL présentait à l'I.N.C. Maladie son projet, et le 31 mai les Directeurs au niveau de chaque région ont fait remonter leur projet de mutualisation **dans l'opacité la plus totale**.

Dès le 28 avril ([L.M. n° 17](#)), le SNFOCOS dénonçait cette méthode à marche forcée et exigeait plus de transparence et le respect des I.R.P. **prenant au mot l'engagement du Directeur Général de développer « un dialogue constructif avec les I.R.P. »...** La marge de progrès est considérable.

Aujourd'hui, face à l'inquiétude des personnels, le SNFOCOS exige que chaque Directeur présente pour INFORMATION, LE PROJET REGIONAL qui a été transmis pour décision à la CNAMTS. D'ailleurs, certains Directeurs ont commencé à présenter ce projet dans leur organisme dans un souci de transparence et de respect pour leurs collaborateurs.

### Le SNFOCOS demande à nouveau la réunion extraordinaire de l'I.N.C. Maladie dès aujourd'hui.

Devant ce refus du dialogue social, le SNFOCOS sollicitera le recours à EXPERTISE prévu par le Code du Travail (art. L46.14-13) et soutiendra toutes les initiatives locales afin de connaître les projets des Directions.

L'opacité crée une véritable inquiétude dans toutes les catégories du personnel.

Par ailleurs, ce projet de Travail en Réseau impacte directement le Service aux assurés sociaux.

Les Conseils des C.P.A.M., en application du code de la Sécurité Sociale (article L211-2-1), déterminent « les objectifs poursuivis pour améliorer la qualité des services rendus à l'utilisateur ». En outre, le Directeur « rend compte périodiquement au Conseil de la mise en œuvre des orientations définies par ce dernier, ainsi que de la gestion de l'organisme ».

Le SNFOCOS se rapproche des U.D. – F.O. et des Conseillers des C.P.A.M. pour exiger que le projet du Directeur soit présenté et débattu en Conseil, conformément à la circulaire confédérale du 3 mai 2016.

**FORCE OUVRIERE est force de proposition, elle ne peut accepter ce manque manifeste de dialogue social.** Elle est aussi partie prenante de l'organisation du service aux assurés sociaux, et rejette ce qui serait des mutualisations tous azimuts, touchant au cœur de métier, à l'heure où il faut au contraire renforcer l'échelon départemental, garant de la proximité du service aux assurés sociaux et de l'adéquation à leurs besoins spécifiques. Le maillage départemental est une force des caisses qu'il ne faut pas perdre mais au contraire valoriser.

**Alain Gautron**  
Secrétaire Général

Bulletin d'information  
édité par le  
SNFOCOS Sous le  
N° de Commission  
Paritaire  
3 941 D 73 S  
Alain Gautron.



### **CIRCULAIRE CONFÉDÉRALE**

Confédération Générale du Travail FORCE OUVRIÈRE - 141, avenue du Maine - 75680 PARIS Cedex 14 - Tél.: 01 40 52 82 00 - Fax.: 01 40 52 82 02

#### **Aux Secrétaires généraux**

- Unions départementales
- Fédérations nationales

#### **Aux administrateurs et conseillers de la branche Maladie**

Paris, le 03 mai 2016

**14 juin**  
RPN Annexes techniques  
et intéressement 2016

**15 juin**  
Bureau National

**16 juin**  
RPN Complémentaire  
Santé

**22 juin**  
CPP Etablissements

**29 juin**  
Commission du suivi du  
système différentiel

**30 juin**  
CPP Encadrement

**4 juillet**  
Commission Fonds de  
Solidarité

**5 juillet**  
CPP ACERC

**8 juillet**  
INC Branche Famille

**13 juillet**  
CPP Praticiens Conseils

N/Ref. : 16/PS/19/JM/GC/MT  
Circulaire n° 100-2016  
Secteur Protection sociale

#### Objet :

#### Déclaration FO sur le TRAM, pour les CPAM

Chers(es) Camarades,

Depuis la circulaire n°2016-83 relative au compte-rendu de la réunion des Présidents FO de la branche Maladie et au Travail en Réseau de l'Assurance Maladie (TRAM – les projets de mutualisations entre caisses), nous avons obtenu quelques informations.

Les directeurs préparent encore les différents chantiers, notamment sous forme de collèges de directeurs au niveau régional, afin que les CPAM proposent des scénarii de réorganisation des missions à la CNAMTS. **Ces scénarii sont attendus pour fin mai**, puis la CNAMTS étudiera les propositions des directeurs pour validation, sûrement donc pendant l'été, pour un retour aux CPAM à la rentrée de septembre.

Si votre directeur ne joue pas le jeu avec votre conseil et cherche à l'écartier de ces travaux, nous vous invitons à demander la convocation d'un conseil exceptionnel ce mois de mai sur ce sujet. **Vous trouverez en annexe une déclaration FO pour les conseils qui se tiendront d'ici là**, écrite pour rappeler votre légitimité à vous prononcer sur ce sujet et rappelant les positions prises par les Présidents FO lors de la réunion à la confédération.

Vous pouvez la modifier à gré selon la situation dans votre caisse.

Amitiés syndicalistes.

**Jocelyne MARMANDE**  
Secrétaire confédérale

**Jean-Claude MAILLY**  
Secrétaire général

## Déclaration FO Caisse Primaire d'Assurance Maladie

Madame/Monsieur le Président,  
Mesdames, Messieurs les Conseillers,  
Monsieur le Directeur,

Actuellement, le Travail en Réseau de l'Assurance Maladie (TRAM) a ouvert un vaste chantier de réorganisation des missions des caisses, à la fois sur les aspects relatifs à la gestion mais également sur les services rendus aux assurés ainsi que sur la gestion du risque Maladie.

Force Ouvrière tient à rappeler alors le rôle du conseil et des conseillers des Caisses Primaires d'Assurance Maladie. D'après l'article L.211-2-1 du code de la sécurité sociale :

« Le conseil de la caisse primaire d'assurance maladie a pour rôle de déterminer, sur proposition du directeur [...] les axes de la politique de communication à l'égard des usagers, les axes de la politique de gestion du risque. Il est périodiquement tenu informé par le directeur de la mise en œuvre des orientations qu'il définit et formule, en tant que de besoin, les recommandations qu'il estime nécessaires pour leur aboutissement. »

Force Ouvrière attend donc que le conseil soit informé des orientations qui sont actuellement en cours de définition dans le cadre du TRAM, et sûrement préparées de façon collégiale avec les autres directeurs de CPAM. Nous devons connaître les différents axes qui sont envisagés, les différents scénarii qui sont préparés, afin que nous puissions nous exprimer sur cette réorganisation du réseau de l'Assurance maladie sur notre territoire et formuler nos recommandations.

Nous précisons que pour Force Ouvrière, le maillage départemental est primordial pour rendre un service de qualité aux assurés sociaux. Si des projets de mutualisation entre caisses doivent s'opérer, cela ne doit pas être pour créer des sortes de CPAM régionales, toute forme de régionalisation est à proscrire car c'est bien l'échelon départemental qu'il faut valoriser. Nous sommes d'accord pour rechercher des gains d'efficacité qui iraient dans le sens d'une maîtrise médicalisée des dépenses et un meilleur service aux assurés, et qui soient bien relatives à nos problématiques locales et nos besoins en santé locaux. Ces projets doivent garantir la proximité pour l'assuré et l'effectivité des soins. Cela ne doit surtout pas conduire à une forme de mise en concurrence entre les caisses : chacune doit garder toutes ses prérogatives, conformément aux missions qui leur sont confiées par la loi.

Je vous remercie pour votre écoute.

**Retrouvez  
le  
SNFOCOS  
sur les  
réseaux  
sociaux :**

<https://twitter.com/snfocos1>

<https://www.facebook.com/snfocos>

---

## UCANSS - Réunion ARS du 2 juin 1016

### ARS

L'UCANSS, la CNAMTS et le Secrétariat Général des ministères sociaux a présenté le 2 juin 2016 le suivi de la mise en œuvre du Programme de Travail élaboré suite au Rapport Libault.

Le SNFOCOS a rappelé sa position constante sur la nécessité d'une réelle fluidité des PARCOURS entre les ARS et l'ensemble des organismes de Sécurité Sociale. Nous demandons un bilan chiffré annuel évaluant réellement les mobilités entre tous les organismes, et ce par catégorie : Agents de Direction – Praticiens Conseil, - Cadres, et nous continuons à dénoncer l'utilisation détournée par certains DG ARS de la CCN.

Nous prenons acte des nombreuses actions engagées dans les ARS mais demandons que les indicateurs de réussite des actions soient affinés et surtout objectivés.

En conclusion, nous avons à nouveau alerté les Instances Nationales sur le climat social tendu dans les ARS et le mal-être des agents ; nous continuons à revendiquer un dialogue social de qualité et de proximité.

**Pour renforcer notre action, une seule solution... Le 16 Juin 2016, votez FO !**

Alain Gautron  
Secrétaire Général

\*\*\*

**Retrouvez  
les photos  
du  
SNFOCOS  
sur Flickr**

### Encadrement

## Verbatim questionnaire SNFOCOS Cadres de la sécurité sociale

Le questionnaire Cadres de la Sécurité Sociale du SNFOCOS restera en ligne **jusqu'au 30 juin prochain**, n'hésitez pas à y répondre et à le diffuser le plus largement possible autour de vous !

<https://fr.surveymonkey.com/r/SNFOCOS>

**« Voir reportage télématin sur un organisme de sécurité sociale en Belgique : la cadre N+1 y est un facilitateur et non pas un (ou une) donneuse d'ordre (ce qui existe encore). Tous les niveaux (sans exception) travaillent ensemble dans le même local »**

**« Soyons solidaires »**

**« Trop grande disparité dans les responsabilités et la taille des équipes pour un même niveau « de cadres »**

**« Des augmentations de salaire qui suivent le coût de la vie »**

**« Le plus difficile à gérer : les objectifs et injonctions contradictoires »**

**« Il est urgent de revoir la classification et d'en finir avec le chevauchement des niveaux »**

**« Sentiment d'inutilité, de solitude et de mépris de la part de nos directions »**

**« Pourquoi les responsables d'accueil ne bénéficient-ils pas de la prime d'accueil »**

## Forfait Jours - Jurisprudence

**A l'occasion d'une nouvelle décision de la Chambre sociale de la Cour de cassation, le 16 mars dernier, retour sur le forfait jours et sur la jurisprudence qui s'y rapporte.**

Le forfait jours est une modalité d'organisation du temps de travail qui permet de décompter le travail en jours travaillés dans l'année, et non en heures sur la semaine. Il a été créé en 2000 par la Loi Aubry suite à la mise en place des 35 heures.

Il concernerait selon une étude du Ministère du Travail publiée le 18 septembre 2015, environ 47 % des cadres et 3 % des salariés.

Ce système permet une dérogation à la durée légale de travail hebdomadaire de 35 heures, en particulier le paiement des heures supplémentaires, en permettant aux salariés concernés de bénéficier de jours de repos supplémentaires, généralement appelés RTT.

Le Code du travail impose à la fois **un accord collectif et une convention individuelle** de forfait qui matérialise par écrit l'accord libre et éclairé du salarié, ce dernier renonçant donc à la possibilité de réclamer des heures supplémentaires du fait de l'application du forfait jours.

Voir ci-dessous les articles L3121-39 et L3121-40 du Code du Travail :

- **Article L3121-39 du Code du Travail :**

*La conclusion de conventions individuelles de forfait, en heures ou en jours, sur l'année est prévue par un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche. Cet accord collectif préalable détermine les catégories de salariés susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait, ainsi que la durée annuelle du travail à partir de laquelle le forfait est établi, et fixe les caractéristiques principales de ces conventions.*

- **Article L3121-40 du Code du Travail :**

*La conclusion d'une convention individuelle de forfait requiert l'accord du salarié. La convention est établie par écrit.*

Début 2011, le Comité Européen des Droits Sociaux (CEDS) a épinglé la France au sujet des forfaits jours, ce système pouvait aboutir à une durée du travail « *manifestement trop longue pour être qualifiée de raisonnable* » incitant la France à mieux encadrer ces forfaits, notamment au regard de la durée maximale du travail.

Depuis 2011 la Cour de cassation s'est trouvée régulièrement saisie de la problématique du suivi régulier de la charge de travail et de l'amplitude des journées d'activité des salariés.

Elle effectue depuis un **contrôle strict du degré d'autonomie des salariés** et impose un certain formalisme au forfait jours. Elle traque les conventions collectives illicites.

Les juges annulent donc de manière régulière un certain nombre d'accords de branches et d'entreprises estimant que l'autonomie du salarié n'est pas réelle ou que la mesure de charge de travail n'est pas effective.

Les décisions de la Cour de cassation garantissent ainsi l'effectivité du droit à la santé et au repos des salariés ainsi que l'instauration du droit à la déconnexion.

### **Exemples de décisions :**

#### **Cour de cassation Chambre Sociale 29 juin 2011**

Depuis cet arrêt la Cour de cassation exige que l'accord collectif assure le respect du droit à la santé et au repos des salariés. Il doit comporter des dispositions de nature à garantir le respect des durées maximales de travail, des repos journaliers et hebdomadaires, une amplitude et une charge de travail raisonnable, ainsi qu'une bonne répartition du travail dans le temps.

#### **Cour de cassation Chambre sociale 13 novembre 2014**

Toute convention de forfait jours doit être prévue par un accord collectif dont les stipulations assurent la garantie du respect des durées maximales du travail ainsi que des repos, journaliers et hebdomadaires.



**Cour de cassation Chambre Sociale 4 novembre 2015**

La convention de forfait en jours doit faire l'objet d'un écrit entre les parties.

**Cour de cassation Chambre Sociale 27 janvier 2016**

Toute convention de forfait en jours doit être prévue par un accord collectif dont les stipulations assurent la garantie du respect des durées maximales raisonnables de travail ainsi que des repos, journaliers et hebdomadaires.

**Cour de cassation Chambre Sociale 16 mars 2016**

Aux termes de l'article L. 3121-43 du Code du travail, une convention de forfait en jours doit fixer le nombre de jours travaillés. N'est donc pas valable la convention prévoyant un nombre de jours dans une limite maximale de 218 jours.

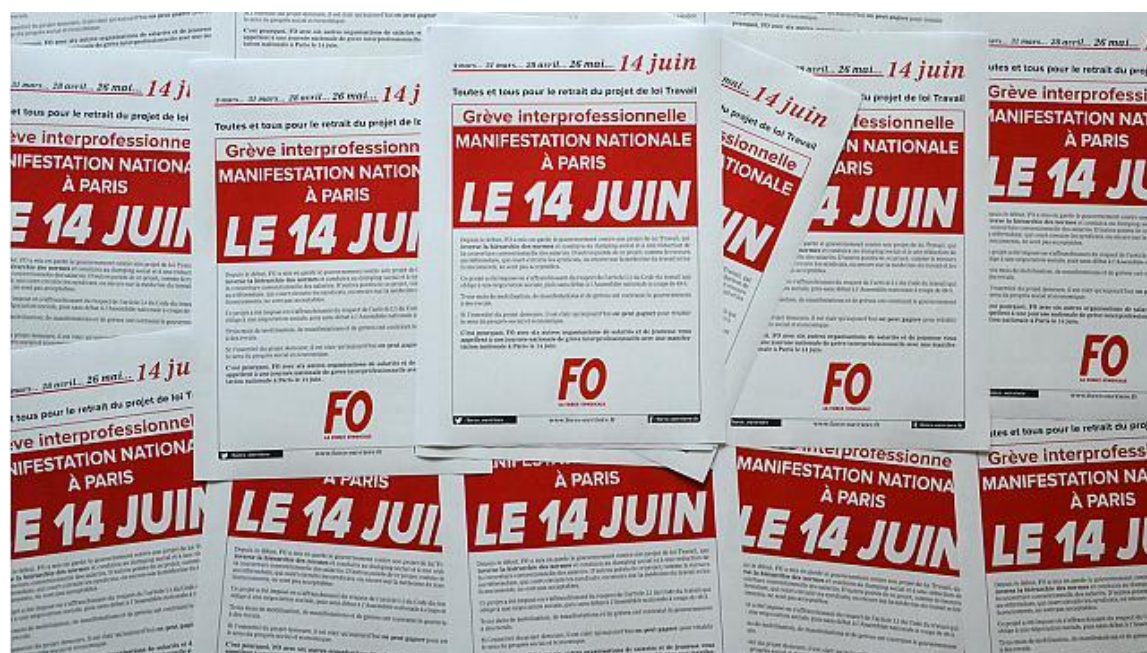
[Voir le cahier Forfait jours édité par FO-Cadres](#), consacré à cet outil de rémunération et d'aménagement du temps de travail, très complet et contenant les revendications de FO-Cadres.

**Karine Gillard**  
Chargée de mission SNFOCOS

\*\*\*

**Mobilisation**

**Loi Travail : tous à Paris le 14 juin ! Manifestation Nationale : RV 13h00 Place d'Italie**



Plus d'informations sur cette manifestation sur nos réseaux sociaux et le [site de Force Ouvrière](#).

Nous vous donnons rendez-vous à la manifestation nationale, à **13h00 Place d'Italie** sous la bannière de la **Fédération des Employés et Cadres**.

\*\*\*

